



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un Plan de Control de Riesgo Psicosocial para Docentes de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso”.
Línea de Investigación:
Gestión integrada de Organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Llunitaxi Peña Jomaira Marilu
Tutor/a:
Mgtr. Fausto German Pazmiño Muñoz Mgtr. Erik Javier Riofrío Fierro

Quito – Ecuador 2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto Germán Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un Plan de Control de Riesgo Psicosocial para Docentes de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso”**.

Elaborado por: **Llunitaxi Peña Jomaira Marilú**, de C.I: **0202246674**, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito 10 de marzo de 2025

FAUSTO
GERMAN
PAZMINO
MUNOZ

Firmado digitalmente
por FAUSTO GERMAN
PAZMINO MUNOZ
Fecha: 2025.03.24
09:24:17 -05'00'

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Erick Javier Riofrío Fierro** Con C.I: **1713150827**, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un Plan de Control de Riesgo Psicosocial para Docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso**.

Elaborado por: **Llunitaxi Peña Jomaira Marilú**, de C.I: **0202246674**, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito 10 de marzo de 2025



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Llunitaxi Peña Jomaira Marilu** con C.I.:0202246674, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un Plan de Control de Riesgo Psicosocial para Docentes de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”**. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito 10 de marzo de 2025

Firma

TABAL DE CONTENIDOS	
APROBACIÓN DEL TUTOR	2
APROBACIÓN DEL TUTOR	3
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	4
TABLA DE CONTENIDOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
INFORMACIÓN GENERAL	8
Contextualización del Problema:	8
Problema de Investigación:	9
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Vinculación con la Sociedad y Beneficiarios Directos	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
1.1.Contextualización General del Estado del Arte	11
1.2. Proceso Investigativo Metodológico	14
1.3. Análisis de Resultados	19
CAPITULO II: PROPUESTA	33
1.1.Fundamentos Teóricos aplicados	33
1.2.Descripción de la propuesta	34
1.3.Validación de la propuesta	40
1.4.Matriz de articulación de la propuesta	43
CONCLUSIONES	45
Recomendaciones	46
Bibliografía	47
Anexos	50

ÍNDICE DE TABLAS:	
Tabla 1 Población y Muestra	15
Tabla 2 Caracterización del “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial”	17
Tabla 3 Datos Generales de la Población Encuestada	19
Tabla 4 Carga y Ritmo de Trabajo (Dimensión #1)	21
Tabla 5 Desarrollo de Competencias (Dimensión #2)	22
Tabla 6 Liderazgo (Dimensión #3)	23
Tabla 7 Margen de Acción y Control (Dimensión #4)	24
Tabla 8 Organización del Trabajo (Dimensión #5)	26
Tabla 9 Recuperación (Dimensión #6)	27
Tabla 10 Soporte y Apoyo (Dimensión #7)	28
Tabla 11 Otros Puntos Importantes (Dimensión #8)	29
Tabla 12 Resultado General de la Evaluación del Riesgo Psicosocial	31
Tabla 13 Plan de control de Riesgos Laborales	37
Tabla 14 Criterio de Validación por Especialista	41
Tabla 15 Matriz de Articulación	43

ÍNDICES DE FIGURAS

Grafico 1 Proceso de Evaluación de Riesgo Psicosocial

36

INFORMACIÓN GENERAL:

Contextualización del Problema:

El mundo actual ha generado varios cambios al ámbito profesional, estableciendo desafíos relevantes en materia de salud y seguridad de cada uno de los trabajadores. Las condiciones perjudiciales en la organización, ha afectado al desarrollo habilidades, atención a la necesidades personales y sociales, se ven influenciadas por transformaciones continuas y la necesidad de adaptarse a entornos cada vez más profesionales. También como los factores internos y externos de la estructura organizativa pueden exceder las capacidades de los empleados, impactando su bienestar físico, mental y social. (Leka, S., & Cox, T, 2008)

En el ámbito educativo enfrentan diversos desafíos que pueden afectar el bienestar emocional y social de los alumnos, docentes, padres de familia y personal administrativo. Entre estos desafíos, los riesgos psicosociales se han transformado en una problemática cotidiana y relevante, debido a que generan resultados negativos en la salud mental, el rendimiento académico y la convivencia escolar.

En la unidad educativa se encuentran riesgos psicosociales como: el estrés académico, la sobrecarga laboral en docentes, el acoso escolar (bullying), la violencia intrafamiliar, la carencia de apoyo emocional. Estos elementos provocan ansiedad, depresión, desmotivación, bajo rendimiento, conflictos interpersonales y deserción escolar.

También se puede decir que, el avance de la tecnología y el uso de redes sociales han incrementado ciertos riesgos perjudiciales a la salud, como son las siguientes el ciberacoso y la exposición a contenido perjudicial, lo que agrava la situación y hace privado la implementación de estrategias de prevención y mitigación.

Para el mejoramiento de esta problemática de estudio, se implementa programas de prevención, intervención y promoción del bienestar psicosocial, involucrando a toda la colectividad escolar (estudiantes, docentes, directivos y familias). La ejecución de políticas de apoyo emocional, espacios de diálogo y estrategias de gestión del estrés contribuirá a la creación de un ambiente educativo seguro y saludable. (UNESCO, 2021)

La reglamentación en Ecuador busca brindar directrices para gestionar y mitigar los riesgos psicosociales en el entorno laboral; no obstante, los enfoques continúan siendo restringidos, ya que la manera en que estos factores afectan a cada trabajador es única y

depende de múltiples variables. Las personas descubren y reaccionan de forma diferente a las situaciones laborales, influenciadas por su contexto organizacional, entorno y cultura de trabajo." (Jaramillo, C, 2018).

Las faltas de estrategias enérgicas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial pueden derivar en afectos como estrés prolongado, agotamiento emocional, ansiedad y depresión, influyendo de manera negativa en la salud integral de los docentes. Estos contextos no solo perjudican su bienestar, sino que también afectan su ocupación laboral y el clima escolar. (Pérez, M. J, 2012)

Problema de Investigación

En la actualidad, los factores de riesgo psicosocial simbolizan una amenaza latente para la salud y el bienestar de los trabajadores en diferentes sectores laborales. En el ámbito educativo, los docentes se afrontan a múltiples exigencias derivadas de la interacción firme con estudiantes, padres de familia, directivos y compañeros de trabajo. Estas instancias, sumadas a las condiciones laborales y organizacionales, pueden impactar negativamente su bienestar físico, mental y social.

La Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso", los docentes están arriesgados a condiciones laborales que pueden inquietar su bienestar, tales como la sobrecarga de trabajo, horarios extensos, falta de reconocimiento, presión por el cumplimiento de estándares académicos, problemas en la comunicación organizacional, colaboración en procesos administrativos, reestructuraciones organizacionales y la necesidad de equilibrar su vida profesional y personal.

A pesar de la coexistencia de normativas y directrices nacionales que buscan regular y prevenir estos riesgos, el contexto muestra que los enfoques aplicados en las instituciones educativas siguen siendo limitados. En muchos casos, no se cuenta con estrategias efectivas para la caracterización, evaluación y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, lo que puede afectar tanto la capacidad de vida de los docentes como el ambiente escolar en general.

En este contexto, surge la necesidad de diseñar un plan de control de riesgo psicosocial que permita identificar los niveles de exposición de los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso y desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a la mejora de su salud física, mental y social. La ejecución de este plan no solo favorecerá a los

docentes, sino que también impactará efectivamente en la calidad educativa y en el bienestar de la comunidad escolar en su conjunto.

Objetivo General

Diseñar un plan de control de riesgo psicosocial para una Unidad Educativa.

Objetivos Específicos:

- ✓ Examinar los fundamentos teóricos coherentes a factores psicosociales en el contorno educativo.
- ✓ Evaluar los niveles de riesgo psicosocial (bajo, medio, alto) a los que están arriesgados los docentes de la "Unidad Educativa Galo Plaza Lasso".
- ✓ Elaborar estrategias y mediaciones concretas para mitigar los riesgos psicosociales identificados.
- ✓ Validar por expertos el actual proyecto de titulación.

Vinculación con la Sociedad y Beneficiarios Directos:

El **Plan de Riesgos Psicosociales** de la unidad educativa busca fortalecer el bienestar de la colectividad educativa mediante estrategias de prevención e intervención en elementos que conmueven la salud mental y emocional de estudiantes, docentes y personal administrativo.

1. Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos de este plan son:

- **Estudiantes:** Se verán agraciados con un ambiente seguro y saludable que origine su desarrollo emocional y académico.
- **Docentes:** Tomarán herramientas y apoyo para gestionar el estrés laboral y mejorar su ocupación.
- **Personal administrativo:** Contarán con estrategias para perfeccionar el clima organizacional, mitigar y reducir la carga psicosocial.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización General del Estado del Arte

La contextualización de los fundamentos teóricos resulta fundamental para la creación del Plan de Control de Riesgo Psicosocial para todos los Docentes. A continuación, se exponen los conceptos y definiciones clave asociados con el tema, junto con los enfoques, metodologías, criterios y normativas que serán tomados en cuenta en este proyecto de titulación.

Riesgo Psicosocial: Hace referencia a los elementos organizacionales y sociales que pueden incidir en la energía mental y física de los docentes. Abarca el estrés laboral, acoso psicológico, la carga de trabajo, entre otros aspectos. (Moreno Jiménez & Báez León, 2011)

Estrés Laboral: Es una reacción negativa tanto física como emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del empleado. (Lazarus & Folkman).

Burnout (Síndrome de Desgaste Profesional): Es un estado señalado por agotamiento de despersonalización, emocional y baja realización personal, especialmente común en las profesiones de ayuda como la docencia. (Maslach & Jackson, 2002)

Acoso Psicológico (Mobbing): Conductas reiteradas de hostigamiento, humillación y menosprecio hacia un trabajador, que pueden causar daños psicológicos (H Leymann , 2002).

Salud Mental en el Trabajo: Etapa de fortuna de que la persona es consciente de sus propias habilidades y logra manejar las tensiones cotidianas. (OMS, 2021).

Factor de riesgo Psicosocial: Se refieren de las condiciones laborales y organizativas que pueden impactar negativamente en la energía, bienestar y la salud de los docentes. ((INSHT, 2014)

Enfoque Preventivo: Los factores de riesgo antes que causen daño es importante identificar y mitigar a través de intervenciones organizacionales y de gestión (PM Hernández , 2003)

Enfoque Reactivo: Se centra en la intervención después de que los problemas de riesgo psicosocial han emergido, proporcionando apoyo y tratamiento a los afectados (Cooper & Cartwright)

Enfoque de Bienestar: Fomenta una cultura organizacional que promueve el bienestar y la salud mental de los profesores, yendo más allá de la mera prevención de riesgos. (R Seligman, 2017)

Evaluación de Riesgos Psicosociales: Uso de cuestionarios y entrevistas para identificar y analizar los riesgos concurrencias en el entorno profesional (Cox & Griffiths, 2005)

Intervenciones Basadas en la Evidencia: Ejecución de programas y habilidades que han garantizado ser efectivos en la mitigación de riesgos psicosociales (Nielsen et al., 2010).

Terapias Cognitivo-Conductuales: El planteamiento de estrategias en la identificación de los riesgos psicosociales como el estrés y el agotamiento profesional. (Beck, 1976).

Normativa ISO 45003:2021: Estándar universal que proporciona normas para la misión de los riesgos psicosociales en los ambientes de labores (ISO, 2021).

Ley de prevención de riesgo laborales: Normativa española que instituye la obligación en las sociedades de evaluar y reducir los riesgos psicosociales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Proporciona líneas determinadas en la valoración y gestión en los riesgos psicosociales de los lugares de trabajo (INSST, 2014).

A continuación, se muestran investigaciones previas relacionadas con el riesgo psicosocial en docentes, destacando sus objetivos, metodologías, conclusiones y aportes a la actual investigación.

Mendoza (2018) en su proyecto de titulación sobre el estrés y burnout en docentes de educación secundaria en Ecuador perfecciona que existe un alto nivel de estrés y burnout entre los docentes, relacionado principalmente con la carga de trabajo y la falta de apoyo institucional. Los resultados obtenidos brindan la necesidad de desarrollar estrategias de mitigación para el mejoramiento y bienestar de los docentes, alumnos y personal administrativo.

García (2019) Culmino con un estudio cualitativo en la identificación de los principales factores de riesgo psicosocial de los docentes universitarios. Entre los resultados más relevantes se obtiene la carga excesiva de trabajo, la exigencia de sus jefes y la inestabilidad laboral. Estos resultados obtenidos establecen riesgos relevantes y perjudiciales para la estabilidad emocional y el desempeño profesional de los docentes.

López (2020) La evaluación del apoyo social, sobre la disminución del estrés laboral en docentes y alumnos, se identificó el apoyo entre colegas y la administración interna disminuyó el estrés laboral.

Martínez (2021) utilizó un estudio de tipo experimental en la que evaluó la seguridad de diferentes intervenciones fundadas en gestión del tiempo son altamente efectivas para reducir los niveles de estrés y mejorar la calidad de vida laboral. Estos resultados muestran base empírica para diseñar intervenciones adaptadas al contexto educativo de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso.

Los diferentes estudios ofrecen un marco sólido para alcanzar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo y las estrategias de mitigación más efectivas.

Comentario general

Las investigaciones anteriores revisadas han proporcionado un profundo conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial en el contorno educativo y las posibles estrategias de intervención. Los conceptos desarrollados, los hallazgos empíricos más relevantes de las investigaciones anteriores, determinan una base única para el fortalecimiento del Plan de Control de Riesgo Psicosocial encaminado a los docentes, alumnos y personal administrativo de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso. La implementación de estrategias y metodologías ayudara a diseñar intervenciones efectivas que ayuden a fomentar el bienestar y la salud mental de los docentes, obteniendo un ambiente laboral saludable y productivo.

1.2. Proceso Investigativo Metodológico

La presente investigación tiene un alcance Descriptivo, debido a que se centra en detallar y caracterizar los fenómenos investigados tal y como se muestran en el momento del estudio. Esta metodología nos ayuda enfrentar y resolver la problemática de estudio mediante la ejecución de objetivos planteados; lo que es fundamental llevar a cabo una

investigación minuciosa. A continuación, se describen los elementos principales que aporte al proceso investigativo:

Enfoque investigativo

Esta investigación será mixta, adaptando métodos cualitativos como cuantitativos. Esta combinación facilita una mejor comprensión del fenómeno de estudio, ya que la parte cuantitativa ayudará con datos numéricos y tendencias estadísticas, mientras que la parte cualitativa brindará una información más profunda sobre las experiencias vividas y percepciones de los docentes.

Tipo de investigación

Los tipos de investigación aplicados a este proyecto se desarrollan de la siguiente manera:

Investigación descriptiva: Tiene como propósito al investigador reunir, ordenar, resumir, exponer, estudiar y generalizar los instrumentos de las observaciones. Esta metodología ayuda al análisis, selección y presentación sistemática de datos obtenidos en la investigación, con el fin de brindar un enfoque claro y preciso de la problemática de estudio. Su objetivo es describir situaciones y eventos, es explicar, cómo ciertos fenómenos dan la presentación y manifestación.

Además, los estudios descriptivos ofrecen información valiosa para la formulación de nuevas investigaciones y la exploración de posibles soluciones. Este proyecto de investigación partió en la identificación de riesgos psicosociales que afectaban a la docencia de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso.

Población y muestra

Población: La población objetivo son todos los docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar. Esto incluye a docentes de diferentes niveles educativos y áreas de especialización.

Tabla 1 Población y Muestra

ÁREA DE TRABAJO	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Dirección académica	Mujer	3	6%
	Hombre	2	4%
Educación Inicial	Mujer	5	9%
	Hombre	2	4%
Educación General Básica	Mujer	11	20%
	Hombre	7	13%
Bachillerato	Mujer	15	28%
	Hombre	9	17%
Total		54	100%

Fuente: Dirección Académica de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

La población de estudio fue con formada por 54 docentes distribuidos en cuatro áreas de trabajo, en un 63% (34) representan al sexo femenino y el 37% (20) al sexo masculino.

Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos:

- **Cuantitativo:** Utilización de encuestas estructuradas para recolectar datos numéricos sobre la prevalencia y tipos de riesgos psicosociales.
- **Cualitativo:** Entrevistas en profundidad y grupos focales para explorar en detalle las experiencias individuales y colectivas de los docentes con respecto a los riesgos psicosociales.

Técnicas:

- **Encuestas:** Administración de preguntas estandarizados para valorar factores de riesgo psicosocial, tales como el estrés laboral, la carga de trabajo, el apoyo social, y el equilibrio entre trabajo y vida, entre otros.

- **Entrevistas:** Conducción de entrevistas semiestructuradas con docentes seleccionados para obtener una comprensión detallada de sus percepciones y experiencias personales
- **Grupos focales:** Aplicación de cuestionarios para su identificación y su respectivo análisis de las prácticas compartidas.

Instrumentos:

“El Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio de Trabajo, 2018)”: La implementación del cuestionario nos ayuda a medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, identificado riesgos como: la carga laboral, el ambiente organizacional, la comunicación y las relaciones profesionales. Se encuentra desarrollado por ítems con una escala tipo Likert que nos permiten medir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el campo laboral.

Finalidad: No facilita la identificación, evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral, y así proteger la salud física, mental y emocional de los empleados. Este cuestionario facilita la implantación de herramientas que aporten a la identificación de los riesgos psicosociales que estén afectando negativamente el bienestar de los empleados, como el estrés laboral, el agotamiento emocional, el acoso laboral, la falta de apoyo social y otros factores que inciden en el ambiente laboral.

Alcance:

Este cuestionario tiene como alcance los siguientes aspectos:

1. **Evaluación de condiciones laborales:** Nos ayuda a medir cada una de las condiciones en las que se encuentran trabajando los empleadores, con el fin de identificar áreas y condiciones de riesgo relacionadas con el ambiente organizacional y las dinámicas profesionales que afectan la salud psicosocial de los empleados.
2. **Identificación de factores de riesgo:** Ayuda a identificar **factores psicosociales específicos**, la carencia de personalidad como sobrecarga laboral, falta de autonomía y visa social, relaciones conflictivas, insuficiente reconocimiento, entre otros, que pueden generar estrés o enfermedades relacionadas con el trabajo.

3. **Prevención y mitigación:** El cuestionario busca facilitar información útil para la **prevención y gestión de riesgos**, accediendo a las organizaciones implementar medidas correctivas y de mejora en los entornos laborales que afectan negativamente el bienestar de los trabajadores.
4. **Promoción de ambientes laborales saludables:** Fomenta la creación de **entornos laborales seguros**, donde los trabajadores puedan desempeñar sus puestos sin comprometer su salud física y mental, ayudando a un mejor rendimiento y productividad.

Tabla 2 “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales”

Dimensión	Descripción	Ítems/Aspectos a Evaluar	Escala de Respuesta
Carga de trabajo	Evalúa la sobrecarga o escasez de trabajo, los tiempos de ejecución y la distribución de tareas.	Volumen de trabajo diario	Escala Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Neutral 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Exigencias laborales	
Exigencias emocionales	Analiza el impacto de las emociones que se requieren y las interacciones con otros en el trabajo.	Necesidad de controlar emociones en el trabajo	
Relaciones interpersonales	Mide las interacciones sociales y las relaciones dentro del entorno laboral.	Trato emocional hacia los compañeros y clientes	
		Conflictos con compañeros de trabajo	
		Apoyo social entre compañeros	
Organización del trabajo	Evalúa la claridad de las tareas, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.	Claridad de las funciones laborales	
Condiciones físicas y ambientales	Evalúa el entorno físico de trabajo y si este tiene un	Grado de autonomía en las tareas	

	impacto en la salud psicosocial.	Condiciones del lugar de trabajo (temperatura, iluminación, ergonomía)	
		Seguridad en el entorno laboral	
Participación y control	Mide la participación de los empleados en las decisiones que afectan su trabajo y su nivel de control.	Participación en decisiones relacionadas con el trabajo	
Apoyo organizacional	Evalúa el soporte que reciben los empleados de la organización, tanto a nivel psicológico como estructural.	Grado de control sobre el ritmo de trabajo	
		Apoyo de los superiores	
		Políticas de apoyo para el bienestar laboral	
Reestructuraciones organizacionales	Examina los cambios dentro de la estructura organizacional que puedan generar incertidumbre o estrés.	Impacto de los cambios en la estructura organizativa	
		Inestabilidad laboral	

Fuente: Cuestionario de Evaluación sobre los Riesgos Psicosociales

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

Recolección y Procesamiento de los datos:

Para la obtención de datos la población de estudio, se partió mediante el objetivo de estudio y la explicación del “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales”.

Después de la aplicación de los cuestionarios a los docentes, se realizó una revisión minuciosa y así asegurar la precisión y coherencia de los resultados cada ítem. Cada una de la información obtenida fue organizada, analizada y registrada de manera estructurada mediante el instrumento de tabulación.

Bajo: Señala un riesgo mínimo para la salud y seguridad de los trabajadores, sin efectos adversos a corto plazo. Lo que se recomienda el monitoreo continuo para la conservación de este nivel.

Medio: El riesgo potencial es moderado, con dificultades a mediano plazo lo que indica que se debe llevar una cultura de seguridad y la corrección e implementación de medidas preventivas.

Alto: El riesgo potencial es alto, con elevaciones de riesgo insufribles que logran crear bienes perjudiciales inmediatos bienestar de los trabajadores. Se requiere la aplicación de medidas de seguridad y prevención permanentes, adaptadas a las necesidades detectadas.

1.3. Análisis de resultados

Los hallazgos de este proyecto se presentan tanto de manera general como detallada por cada dimensión analizada, proporcionando una descripción cuantitativa de la población estudiada mediante el uso de datos estadísticos, representaciones gráficas y su respectiva interpretación.

Tabla 3 “Datos Generales de la Población Encuestada”

DATOS GENERALES							
Área de trabajo	Administrativa	5	54	Sexo del trabajador	Mujer	34	54
	Operativa	49			Hombre	20	
Nivel más alto de institución	Técnico/tecnológico	7	54	Edad del trabajador	18-24 años	5	54
	Tercer Nivel	35			25-34 años	12	
	Cuarto Nivel	12			35-43 años	16	
Antigüedad, años de experiencia en la institución	0 -2 años	10	54	Edad del trabajador	44-52 años	18	
	3-10 años	31			= o superior a 53 aos	3	
	11-20 años	7					
	Mas de 21 años	6					

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

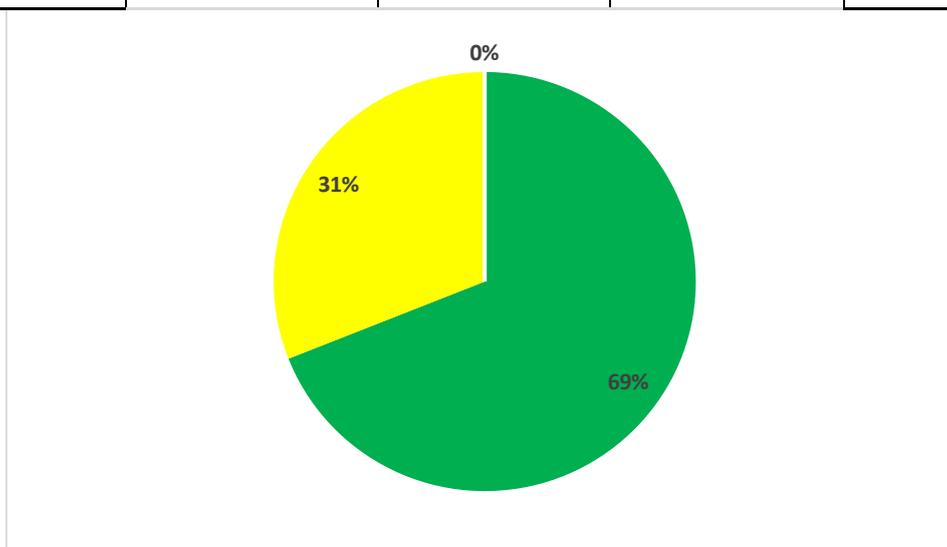
Los datos generales de la población objeto de estudio permiten caracterizar a los participantes en función de variables sociodemográficas y laborales, proporcionando una visión integral para el análisis de los factores psicosociales de riesgo.

- **Área de trabajo:** La mayor parte de la muestra corresponde al área de **Docentes** con **49 participantes** (90.7%), mientras que la **Dirección** representa solo **5 participantes** (9.3%), lo que refleja la predominancia del personal docente dentro de la población evaluada.

- **Nivel más alto de instrucción:** La mayoría de los participantes posee formación de **Tercer nivel (35 personas, 64.8%)**, seguido por **Cuarto nivel (12 personas, 22.2%)**, y un grupo minoritario con estudios **Técnico/ Tecnológicos (7 personas, 13%)**. No se registraron participantes con niveles de instrucción inferiores, lo que evidencia un alto nivel de formación académica dentro de la institución.
- **Antigüedad en la institución:** El grupo con mayor representación corresponde a los trabajadores con una antigüedad de **3 a 10 años (31 personas, 57.4%)**, seguido por quienes tienen entre **0 a 2 años (10 personas, 18.5%)**. Un menor porcentaje presenta una permanencia superior a **11 años**, con **7 personas (13%)** entre **11 y 20 años** y **6 personas (11.1%)** con **21 años o más**, lo que refleja una composición diversa en cuanto a experiencia laboral.
- **Edad:** La distribución por rangos de edad muestra que la mayor parte de los participantes se encuentra entre los **44 y 52 años (18 personas, 33.3%)** y **35 a 43 años (16 personas, 29.6%)**. El grupo más joven, de **18 a 24 años**, representa solo **5 personas (9.3%)**, mientras que la población de mayor edad (**53 años o más**) corresponde a **3 personas (5.6%)**.
- **Sexo:** Predomina la participación de mujeres con **34 personas (63%)**, en comparación con **20 hombres (37%)**, lo que refleja una mayor representación femenina dentro de la institución objeto de estudio.

Tabla 4 Carga y Ritmo de Trabajo (Dimensión #1)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	37	17		54
%	69%	31%		100%



Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

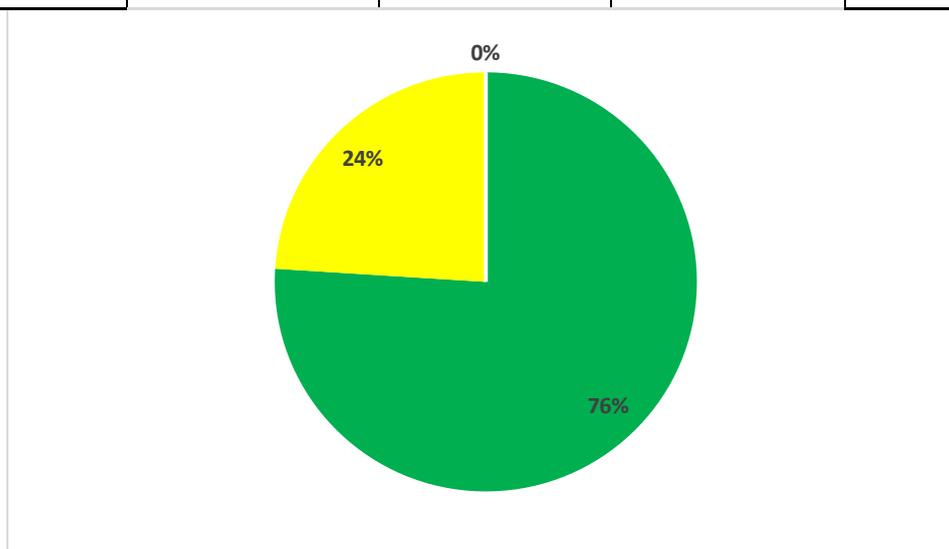
Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

La carga y el ritmo de trabajo hacen referencia a la exigencia tanto mental como física que enfrenta un trabajador para cumplir con sus responsabilidades laborales.

El resultado obtenido muestra que 37 participantes (69%) se encuentran en un rango de 13-16, manifestando un **riesgo bajo**, lo que nos indica que la carga y el ritmo de trabajo no simbolizan un peligro inmediato para la salud, ya que las estrategias de monitoreo y prevención deben mantenerse y conservarse a ese ritmo o nivel. Mientras que 17 encuestados (31%) están en un rango de 8-12, manifestando un **riesgo moderado**, debido a la ausencia de medidas preventivas específicas lo que afectaría el bienestar y la salud de los trabajadores a mediano plazo. También se destaca que ningún docente reportó un **riesgo alto**, debido a que los niveles de exposición son manejables y no crean un impacto negativo inmediato a sus ambientes laborales.

Tabla 5 Desarrollo de Competencias (Dimensión #2)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	41	13		54
%	76%	24%		100%



Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

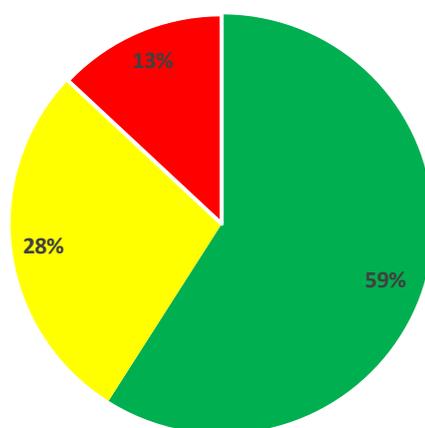
Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

En cuanto a los resultados obtenidos, el **76%** de los encuestados presenta un **riesgo bajo**, la cual indica que las oportunidades de desarrollo de competencias no representan efectos perjudiciales para su salud y seguridad a corto plazo, teniendo en cuenta las acciones y así mantener el nivel de riesgo. Mientras que el 24% de la población presenta un riesgo moderado ya que observa que las acciones preventivas presentes en sus ámbitos laborales no son adecuadas, lo que influiría en un futuro el bienestar a mediano plazo. También se puede detallar que ningún docente está en riesgo alto, lo que señala que no hay repercusiones dañinas inmediatas en la salud y seguridad del personal.

Lo que es importante fortalecer los planes de capacitación, evaluación periódica, reconocimiento y aptitud, con el fin de fomentar una cultura de seguridad profesional y así mitigar los riesgos.

Tabla 6 Liderazgo (Dimensión # 3)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	32	15	7	54
%	59%	28%	13%	100%



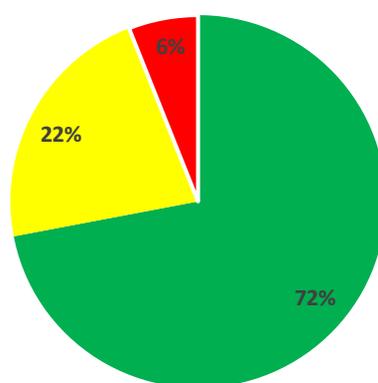
Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

Los resultados obtenidos en esta encuesta indican que 32 docentes (59%) presentan un riesgo bajo (entre 13 y 16 puntos), ya que el liderazgo de sus superiores no impacta negativamente de manera inmediata en su salud y seguridad. Mientras, que 15 docentes (28%) están en un riesgo moderado (rango de 8 a 12 puntos), las medidas de prevención actuales no son bastantes claras para prevenir sus necesidades, esto podría inquietar su ambiente laboral mediano plazo. Finalmente podemos indicar que 7 docentes (19%) manifiestan que el liderazgo de sus superiores o jefes representa un riesgo alto (rango de 4 a 7 puntos), debido a la mala comunicación y coordinación de sus superiores afectara su ámbito laboral.

Tabla 7 Margen de Acción y Control (dimensión #4)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	39	12	3	54
%	72%	22%	6%	100%



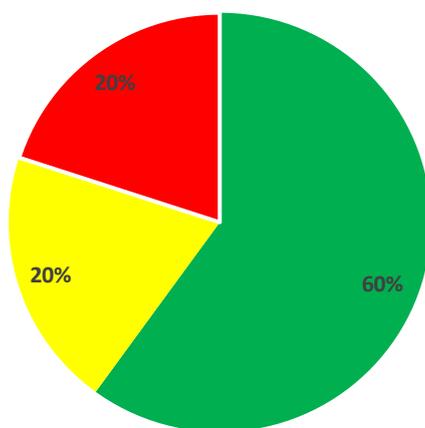
Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

Elaborado: Jomaira Llunitaxi, 2024

En este análisis nos muestra que 39 docentes (72%) se encuentran en un riesgo bajo (rango de 13 a 16 puntos), debido que el grado de autonomía, participación y supervisión por parte de sus directores es moderado y no presentan impactos negativos inmediatos en su salud y bienestar. Mientras, 12 docentes (22%) se encuentran en un riesgo moderado (rango de 8 a 12 puntos), lo que señala que las medidas preventivas actuales son insuficientes para satisfacer sus necesidades. Finalmente, 3 docentes (6%) consideran que la autonomía y el control ejercido por sus jefes implica un riesgo elevado (entre 4 y 7 puntos), lo que afectaría de forma inmediata su salud y bienestar.

Tabla 8 Organización del Trabajo (Dimensión #5)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	32	11	11	54
%	60%	20%	20%	100%



Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

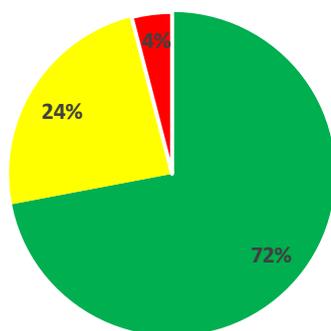
Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

La gestión del trabajo detalla la planificación, coordinación y administración de actividades, garantizando una rutina óptima de los recursos humanos, materiales y tecnológicos para cumplir con los objetivos organizacionales establecidos.

Esta encuesta da como resultado el siguiente análisis que, el 82% de los docentes encuestados muestran un nivel bajo de riesgo en cuanto a su salud y seguridad, al considerar que la organización del trabajo en la institución es adecuada y no crea efectos negativos a corto plazo. Mientras tanto, el 9% se encuentran en un riesgo moderado, lo que se puede decir, aunque la organización es admisible, es necesario fomentar medidas preventivas para abordar las necesidades fichadas lo que en un futuro causaría efectos negativos a mediano plazo. Por último, el 9% se muestra que la organización del trabajo representa un riesgo alto, lo que afecta su salud y bienestar de los docentes, ya que se requieren intervenciones y medidas preventivas continuas para mitigar los posibles efectos adversos.

Tabla 9 Recuperación (Dimensión #6)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	39	13	2	54
%	72%	24%	4%	100%



Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

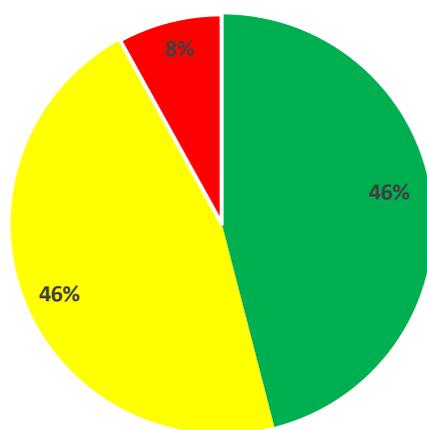
Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

La dimensión de recuperación son aquellas habilidades que tiene una persona o grupo para restaurar su bienestar, equilibrio y eficiencia tras haber estado en ambiente de esfuerzo o estrés. En si la dimensión es fundamental para garantizar que los empleados puedan recobrar de las cargas de trabajo, las demandas emocionales y las presiones cotidianas.

Este análisis refleja, el 60% se encuentra en un riesgo bajo para su salud y bienestar, debido a que una buena organización les proporciona el tiempo suficiente para el descanso y la recuperación de las horas clases, teniendo en cuenta que las acciones de seguimiento deben prevalecer para la conservación de este nivel. Por otro lado, el 38% se encuentran en un riesgo moderado, lo que señala la importancia de emplear estrategias preventivas hacia las necesidades averiguadas y evitar impactos negativos a mediano plazo. Finalmente, el 2% de los encuestados manifiestan que el tiempo destinado a su recuperación es insuficiente, figurando un riesgo elevado para su ambiente de trabajo, lo que requiere la implementación inmediata de medidas preventivas.

Tabla 10. Soporte y Apoyo (Dimensión #7)

ESCALA DE VALORACIÓN				
	Riesgo Bajo (13 a 16)	Riesgo medio (8 a 12)	Riesgo alto (4 a 7)	Total
F	25	25	4	54
%	46%	46%	8%	100%



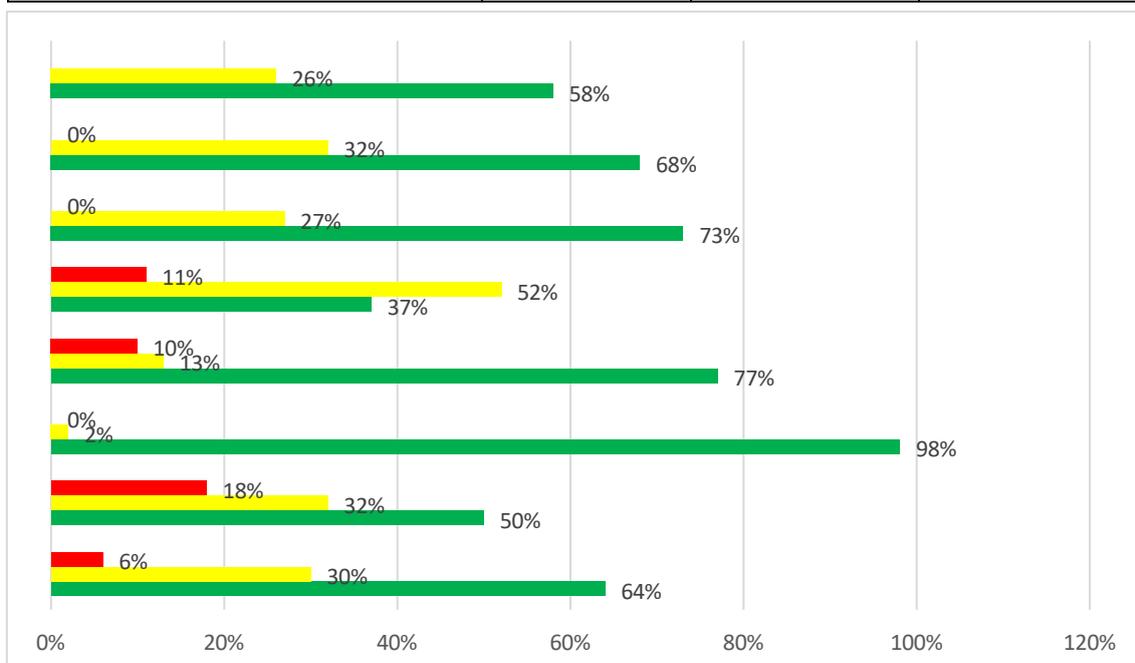
Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

Este resultado muestra que, el 46% de los encuestados muestran un bajo nivel de riesgo (rango de 13 a 16), el respaldo recibido por la institución es adecuado y no causa efectos negativos a corto plazo. Por ello es necesario tener una cultura de seguridad y así mantener este nivel. Mientras tanto, el 46% tienen un riesgo moderado (rango de 8 a 12), lo que indica la necesidad de implementar medidas preventivas para afrontar las problemáticas identificadas y prevenir posibles consecuencias a mediano plazo. Por último, el 8% de los docentes observan que la carencia de apoyo y acompañamiento representa un riesgo elevado (rango de 4 a 7) para su ambiente laboral.

Tabla 11 Otros puntos importantes (Dimensión # 8)

“Puntos Importantes”	Escala de Valoración		
	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
“8.1 Acoso Discriminatorio”	64%	30%	6%
“8.2 Acoso Laboral “	50%	32%	18%
“8.3 Acoso Sexual “	98%	2%	0%
“8.4 Adicción al Trabajo “	77%	13%	10%
“8.5 Condiciones de Trabajo “	37%	52%	11%
“8.6 Doble Presencia (laboral-familiar)”	73%	27%	0%
“8.7 Estabilidad laboral y emocional “	68%	32%	0%
“8.8 Salud Auto percibida”	58%	26%	14%
Resultado	66%	27%	7%



Fuente: Dirección Académica de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

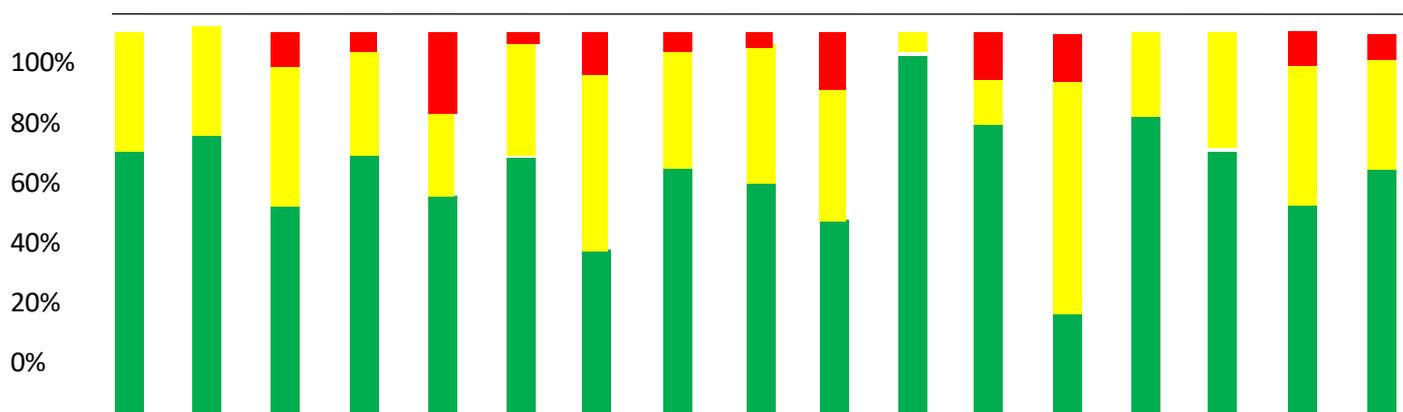
Elaborado por: Jomaira Llunitaxi, 2024

En este estudio, muestra que el 66% de los encuestados presenta un riesgo bajo, lo que indica que este factor no crea un impacto negativo inmediato en su salud y bienestar. Mientras tanto, las habilidades de seguimiento y prevención deben centrarse en mantener este nivel. Finalmente, el 27% muestra un riesgo moderado, lo que indica la necesidad de implementar medidas preventivas más determinadas. Por último, el 7% de los encuestados enfrenta un riesgo alto, fundamentalmente en lo relacionado con el acoso

laboral, las situaciones de trabajo y la percepción de su salud, lo que exige la adopción inmediata y sostenida de acciones de prevención e intervención.

Es fundamental que la organización implemente políticas y estrategias para prevenir el acoso, mejorar las condiciones laborales, asegurar el equilibrio emocional y fomentar la armonización entre la vida profesional y personal, con el objetivo de preservar y elevar los niveles de bienestar y satisfacción en el entorno laboral.

Tabla 12 “Resultado General de la Evaluación de Riesgo Psicosocial”



“ Dimensiones”	“ Carga Y Ritmo de Trabajo”	“ Desarrollo de Competencias”	“ Liderazgo”	“ Margen de Acción y Control”	“ Organización de Trabajo”	“ Recuperación”	“ Soporte Y Apoyo”	“ Otros Puntos Inmortantes “	“ Acoso Discriminatorio “	“ Acoso Laboral “	“ Acoso Sexual “	“ Adición Al Trabajo”	“ Condiciones Del Trabajo”	“ Doble Presencia (Laboral Familiar)”	“ Estabilidad Laboral Y Emocional “	“ Salud Auto Percibida “	Resultado Global
RIESGO BAJO	69%	76%	59%	72%	60%	72%	46%	66%	68%	50%	98%	77%	37%	73%	68%	58%	66%
RIESGO MEDIO	31%	24%	28%	22%	20%	24%	46%	27%	30%	32%	2%	13%	52%	27%	32%	26%	27%
RIESGO ALTO	0%	0%	13%	6%	20%	4%	8%	7%	6%	18%	0%	10%	11%	0%	0%	14%	7%

Fuente: Dirección Académica de la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”.

Elaborado: Jomaira Llumitaxi, 2024

Los resultados obtenidos permiten identificar los niveles de riesgo psicosocial que afectan la salud, seguridad y bienestar de los docentes evaluados en las diferentes dimensiones analizadas. El análisis revela que:

- **Riesgo Bajo:** El 66% de los docentes muestra un nivel de riesgo bajo, lo que apunta que la mayoría considera que su entorno laboral, el entorno psicosocial y las medidas arrojadas por la organización no tienen efectos negativos a corto tiempo en su bienestar y salud. Los parámetros con riesgo bajo es el acoso sexual (98%), doble presencia (73%), desarrollo de competencias (76%) y margen de acción y control (72%), lo que manifiesta que estos parámetros no requieren ejercicios inmediatos, sino medidas de seguimiento para asegurar su continuidad.
- **Riesgo Medio:** Por lo tanto, el 27% de los encuestados muestra un riesgo moderado, lo que manifiesta que algunas situaciones laborales podrían desencadenar efectos dañinos a mediano plazo. Las extensiones con mayor porcentaje de riesgo medio son **condiciones del trabajo (52%), liderazgo (28%)** y **acoso laboral (32%)**.
- **Riesgo Alto:** El 7% de los participantes logra un nivel de riesgo elevado, lo que exige la aplicación inmediata y permanente de medidas de defensoras para la protección de su salud, bienestar y seguridad de los docentes. Las dimensiones con mayor porcentaje de riesgo alto son **acoso laboral (18%), condiciones del trabajo (11%)** y **salud auto percibida (14%)**, lo que refleja que algunos docentes perciben situaciones adversas que podrían afectar su bienestar físico y emocional.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

La propuesta presentada se fundamenta en un marco teórico sólido que respalda la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso". A continuación, se especifican los conceptos clave y bases teóricas aplicadas en la construcción del Programa Integral de Riesgos Psicosociales.

1. Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Son aquellos de origen organizacional y social que pueden inquietar el bienestar mental y emocional de los docentes. Dentro de estos encontramos el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, una gestión ineficaz del liderazgo y la ausencia de apoyo dentro de la organización.

- **Factores de riesgo psicosocial:** Según Leka & Cox (2008), estos riesgos contienen condiciones laborales adversas que conmueven el bienestar del trabajador.
- **Normativas de salud ocupacional:** La ISO 45003:2021 establece normas para la administración de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- **Bienestar laboral:** Basado en las teorías de Seligman (2017), el bienestar de los empleados es un elemento clave para la productividad y satisfacción laboral.

2. Modelos de Gestión de Riesgos Psicosociales

Según Griffiths (2005) proponen una dirección integral para la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales para ello se realiza mediante:

- **Evaluación de riesgos:** Uso de encuestas y entrevistas para identificar niveles de exposición a factores psicosociales.
- **Intervenciones basadas en evidencia:** Implementación de estrategias efectivas como programas de bienestar, gestión del estrés y fortalecimiento del liderazgo.

3. Estrategias de Intervención

Las estrategias utilizadas en la propuesta están basadas en marcos teóricos reconocidos:

- **Terapia Cognitivo-Conductual (Beck, 1976):** Aplicada en técnicas de manejo del estrés y prevención del síndrome de burnout.
- **Enfoque Preventivo (Hernández, 2003):** Identificación y mitigación de factores de riesgo antes de que generen consecuencias negativas.
- **Normativas legales:** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, España) establece la obligatoriedad de evaluar y reducir los riesgos psicosociales en el trabajo.

4. Aplicabilidad en la “Unidad Educativa Galo Plaza Lasso”

Este programa se adapta al contexto educativo mediante:

1. **Evaluación diagnóstica:** Identificación de factores de riesgo específicos en docentes mediante cuestionarios validados.
2. **Intervención:** Ejecución de talleres de manejo del estrés, fortalecimiento del liderazgo y programas de soporte organizacional.
3. **Seguimiento y monitoreo:** Valoraciones periódicas para garantizar la sostenibilidad del programa

1.2. Descripción de la propuesta

La propuesta se enfoca en la organización del Programa Integral de Riesgos Psicosociales, con el propósito de identificar, evaluar y gestionar los factores que afectan la salud emocional, física y mental de los docentes de la Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso”. La propuesta trata de promover un ambiente de trabajo seguro, equilibrado y saludable, garantizando el bienestar integral de los colaboradores y su cumplimiento.

Como producto final consiste en la elaboración del plan de intervención para la mitigación de los riesgos psicosociales presentes en la unidad educativa mediante estrategias, procedimientos y herramientas orientadas a la prevenir, mitigar el riesgo psicosocial.

Este producto admitirá generar una cultura organizacional equidistante en la prevención y protección de la salud mental de los docentes.

a. Estructura general

“La estructura general de la propuesta” para la prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso se constituye en cinco fases fundamentales, que permitirá abordar de manera completa la identificación, intervención y seguimiento de los factores psicosociales en el entorno laboral como se muestra en la siguiente figura:

Gráfico 1 Proceso de Evaluación de Riesgo Psicosocial



Fuente: Dirección Académica de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso

Elaborado por: Jomaira Lluitaxi, 2024

b. Explicación del aporte

La propuesta desarrollada para la prevención de riesgos psicosociales se fundamenta en el mejoramiento del ambiente laboral, bienestar emocional, mental y social de los docentes. A continuación, describiremos el trabajo y empleo de cada componente de la propuesta planteada:

Tabla 13 Plan de Control de Riesgo Laborales

PLAN DE CONTROL DE RIESGO LABORALES									
Unidad Educativa “Galo Plaza Lasso”									
Evaluación del Riesgo			Medidas de control				Plan de acción		
Dimensión	Nivel de riesgo	Medidas de control	Fuente	Medio	Receptor	Plan de acción	Responsable	Seguimiento de medidas	Frecuencia de revisión
Carga y ritmo de trabajo	Medio	Ajustar horarios y distribuir carga laboral equitativamente	Reducción de carga laboral	Implementar horarios flexibles y reorganizar funciones	Pausas activas	Evaluación de carga laboral y retroalimentación del personal	Dirección	Encuestas de satisfacción	Trimestral
Desarrollo de competencias	Medio	Programas de capacitación y mentoría continua	Formación	Crear un plan de desarrollo profesional	Capacitaciones, mentoría y formación continua	Reportes de formación y encuestas de desempeño	RRHH	Evaluación de desempleo	Semestral
Liderazgo	Alto	Talleres de liderazgo, formación en comunicación	Cultura organizacional	Desarrollo de habilidades	Clima laboral	Capacitar a directivos en liderazgo positivo	Dirección	Encuestas anónimas	Trimestral
Margen de acción	Medio	Espacios de participación	Delegación de funciones	Empoderamiento	Participación activa	Crear comités docentes para la	Dirección	Evaluación del ambiente	Semestral

		toma de decisiones				toma de decisiones			
Organización del trabajo	Alto	Reestructuración de procesos administrativos	Reducción de tiempos de gestión	Digitalización de procesos	Trabajo en equipo	Implementar herramientas de gestión laboral	Coordinadores	Revisión de procesos	Trimestral
Recuperación	Medio	Promoción de pausas activas y balance trabajo-vida	Conciliación laboral	Reducción del estrés	Motivación personal	Crear espacios de recreación y descanso	Dirección	Encuestas de bienestar	Trimestral
Soporte y apoyo	Alto	Creación de redes de apoyo y acompañamiento psicológico	Bienestar emocional	Espacio de escucha	Seguimiento personalizado	Implementar un programa de salud mental	RRHH	Evaluación del impacto	Trimestral
Acoso discriminatorio	Medio	Políticas de inclusión y equidad	Sensibilización	Prevención	Igualdad de trato	Campañas de sensibilización sobre igualdad de trabajo	Dirección	Encuestas de clima laboral	Semestral
Acoso laboral	Medio	Políticas de prevención, canales de denuncia seguros	Protocolos de actuación	Seguridad	Protección al trabajador	Implementar un protocolo contra acoso laboral	Dirección	Reporte de incidentes	Mensual

Acoso sexual	Bajo	Capacitación en prevención y detección	Formación en derechos laborales	Concienciación	Cultura organizacional	Implementar protocolos de denuncia	RRHH	Reportes de incidentes	Semestral
Adición al trabajo	Medio	Promoción del equilibrio vida-trabajo	Regulación de horarios	Tiempo libre adecuado	Bienestar del trabajador	Establecer jornadas laborales saludables	Dirección	Evaluación de salud mental	Trimestral
Condiciones del trabajo	Medio	Mejoras en infraestructura y herramientas laborales	Ergonomía	Espacios adecuados	Seguridad y confort	Inversión en tecnologías y espacios adecuados	Dirección	Revisión de instalaciones	Anual
Estabilidad laboral	Medio	Políticas de estabilidad laboral	Seguridad en el empleo	Sostenibilidad	Permanencia del personal	Revisión de contratos y mejora en condiciones laborales	RRHH	Análisis de rotación	Anual
Salud auto percibida	Alto	Evaluaciones médicas y psicológicas periódicas	Prevención	Monitoreo del bienestar	Atención medica	Implementar chequeos de salud y asesoramiento psicológico	RRHH	Encuestas de salud	Trimestral

Elaborado por: Jomaira Llunitaxi, 2024

c. Estrategias y/o técnicas

El planteamiento de la propuesta conlleva a la ejecución de diversas estrategias y técnicas metodológicas, como la identificación, análisis y prevención de los riesgos psicosociales. Para ello se describe las estrategias empleadas:

- **Revisión Bibliográfica:** aquella que nos permite observar documentos, estudios e investigaciones científicas coherentes y relacionados al tema de estudio referente a los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- **Aplicación de Instrumentos de Evaluación:** Para ello se aplicó cuestionarios generalizados en la medición de los riesgos psicosociales.
- **Entrevistas Semi-estructuradas:** Análisis de los métodos aplicados para identificar percepciones y experiencias de los docentes sobre su ambiente de trabajo.
- **Análisis Estadístico:** Aplicación del proceso cuantitativa para la valoración de datos obtenidos y así identificar esquemas, tendencias y niveles de riesgo.
- **Capacitación y Sensibilización:** Aplicación de talleres y capacitaciones para fortalecer una cultura de seguridad.

1.3. Validación de la propuesta

Para la valoración de nuestra propuesta se pidió la aprobación y revisión por expertos y así poder afirmar la viabilidad, relevancia y efectividad del Programa Integral de Prevención de Riesgos Psicosociales. Este proceso aportó para la evaluación objetiva sobre la coherencia, aplicabilidad y calidad técnica de la propuesta, basándose en la experiencia y conocimiento de los especialistas.

Resumen del primer experto

El primer especialista mediante su criterio y experiencia aprobó la propuesta siendo acertada y viable para la reducción de los factores de riesgo psicosocial en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso. También prevaleció la metodología aplicada y la adecuación del plan a las necesidades determinadas de los docentes y personal administrativo. Además manifestó el fortalecimiento de acciones de capacitación continua, realizar mecanismos de seguimiento y evaluación periódica, y fomentar la colaboración activa de los docentes en todas las fases del programa planteado para la prevención y mitigación.

Resumen del segundo experto

El segundo especialista se enfocó en la técnica y la aplicabilidad de la propuesta, asegurando que el programa desarrollado muestra una estructura adecuada para la prevención de riesgos psicosociales. Marcó que el contenido es actualizado y basado en procedimientos vigentes. Como recomendaciones, sugirió optimar las estrategias de intervención mediante la inscripción de tecnologías de seguimiento y fomentar el liderazgo positivo en la institución educativa

Tabla 14 Criterio de Validación por Especialista

Criterios	Descripción
Impacto	Al alcance y la influencia que tiene el modelo o propuesta en la generación de valor, resultados o cambios significativos en el contexto en el que se aplica.
Aplicabilidad	La capacidad de poner en práctica el modelo o los contenidos propuestos en un contexto real, asegurando su efectividad y utilidad
Conceptualización	Implica adaptar los contenidos o conceptos a la realidad específica del entorno o situación en la que se aplican, asegurando su relevancia y efectividad.
Actualidad	Los contenidos incorporan procedimientos vigentes y avances científicos y tecnológicos.
Calidad técnica	Evalúa los atributos cualitativos del contenido, asegurando su rigor y precisión
Factibilidad	Evalúa la viabilidad de implementar el modelo, considerando los recursos disponibles y las condiciones necesarias para su éxito.
Pertinencia	Asegura que los contenidos sean relevantes, adecuados y útiles para abordar el problema planteado

Fuente: Universidad Israel

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En esta matriz se resume la relación entre el producto desarrollado y los fundamentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos utilizados.

Tabla 15 Matriz de articulación

Ejes o Partes Principales	Sustento Teórico	Sustento Metodológico	Estrategias/Técnicas	Descripción De Resultados	Instrumentos Aplicados
Contextualización del estado del arte	Factores de riesgo psicosocial (Leka & Cox, 2008), normativas de salud ocupacional (ISO 45003:2021), teorías de bienestar laboral (Seligman, 2017)	Enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo)	Revisión bibliográfica, análisis de estudios previos, identificación de normativas aplicables	Definición de factores de riesgo psicosocial y su impacto en docentes de la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso	Revisión documental, análisis de literatura académica
Marco metodológico	Modelos de gestión de riesgos psicosociales (Cox & Griffiths, 2005)	Investigación descriptiva con enfoque mixto	Aplicación de encuestas, entrevistas semiestructuradas,	Identificación de niveles de riesgo psicosocial en	Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

		(cualitativo y cuantitativo).	observación directa, análisis estadístico	docentes (bajo, medio, alto)	(Ministerio de Trabajo, 2018)
Propuesta	Estrategias de bienestar laboral (Seligman, 2017), prevención de riesgos laborales (INSHT, 2014)	Diseño de estrategias basadas en evidencia	Talleres de manejo del estrés, fortalecimiento de liderazgo, programas de apoyo organizacional	Reducción del estrés y mejora del bienestar docente	Evaluaciones de impacto, encuestas de satisfacción, monitoreo de indicadores

Elaborado por: Jomaira Llumitaxi, 2024

CONCLUSIONES

En el desarrollo de este proyecto investigativo sobre los riesgos psicosociales en el ámbito educativo, se lograron los siguientes hallazgos y reflexiones en relación con los objetivos planteados:

Fundamentos teóricos sobre factores psicosociales en educación: Se comprobó que los riesgos psicosociales en el ambiente educativo afectan significativamente el desempeño docente y el bienestar emocional.

Evaluación de los niveles de riesgo psicosocial: Se obtuvo una parte donde los docentes experimenta niveles de estrés medio y alto, asociados a factores como la carga administrativa, la presión académica y la gestión del comportamiento estudiantil.

Elaboración de estrategias e intervenciones para mitigar los riesgos psicosociales: En la propuesta se plantean estrategias enfocadas en la gestión del estrés, la mejora del clima organizacional y el fortalecimiento del apoyo institucional.

Validación del proyecto por expertos: Por lo tanto este estudio se sometió a la revisión de especialistas en el área de seguridad y salud ocupacional.

RECOMENDACIONES

A de las conclusiones obtenidas sobre los riesgos psicosociales en la **Unidad Educativa "Galo Plaza Lasso"**, se plantean las siguientes recomendaciones para mejorar el bienestar de los docentes y fortalecer el entorno educativo:

Implementar talleres y programas de prevención y promoción de la salud mental:

Se recomienda desarrollar programas y talleres que abarquen temas de estrés, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento para los docentes.

Implicar a la comunidad educativa en la misión del bienestar docente: La convivencia entre estudiantes, familias y directivos es clave fundamental para mitigar los factores de estrés en los docentes donde se llevará a cabo la implementación de espacios de diálogo y concienciación sobre la importancia del bienestar emocional del personal educativo.

Monitorear y evaluar periódicamente los riesgos psicosociales identificados: Se recomienda realizar seguimientos y evaluaciones periódicas para identificar cambios en los niveles de riesgo y ajustar las estrategias de mediación de manera oportuna.

Capacitación y formación continua: La importancia que tengan una buena formación en técnicas de manejo del estrés, resolución de conflictos y salud ocupacional, con el propósito de fortalecer sus capacidades para el afrontamiento de situaciones adversas.

Validar la efectividad de las estrategias implementadas: Se aconseja realizar estudios de impacto para evaluar la seguridad de las estrategias aplicadas y realizar los ajustes necesarios para garantizar su sostenibilidad.

La aplicación de estas recomendaciones permitirá reducir los riesgos psicosociales, mejorar la calidad de vida de los docentes y fortalecer el desempeño académico dentro de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- (Mendoza. (2018). *Estrés y burnout en docentes de educación secundaria en Ecuador*.
- A López. (2020). *Impacto del apoyo social en la reducción del estrés laboral en docentes*.
- PM Hernández . (2003). *EL ESTRÉS LABORAL*. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20(1).pdf)
- (INSHT. (2014). *Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos.pdf/61c4ce0a-f418-669c-48e0-2e26ae360d9e?version=2.0&t=1644411940403>
- C Martínez. (2021). *Intervenciones para la mejora del bienestar psicosocial en docentes*.
- Cooper & Cartwright. (s.f.). *Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo*. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/51261.pdf>
- Cox & Griffiths. (2005). *Evaluating organizational stress-management interventions using adapted study designs*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320444000209>
- H Leymann . (2002). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo
- Jaramillo, A. (2018). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
- Jaramillo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral ecuatoriano*. Ediciones universitarias .
- Lazarus & Folkman. (s.f.). *Estrategias de afrontamiento y apoyo percibido en adolescentes y adultos jóvenes: modelo predictivo de problemas cognitivos y del*

- estado de ánimo autoinformados.* Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1927117>
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management. I-WHO.*
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *The Future of Psychosocial Risk Management and the Promotion of Well-Being at Work in the European Region: A PRIMA Time for Action.* In S. Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management* (pp. 174-184). I-WHO.
- López Palomar, M. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. . (2014). *Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. Ciencia & Trabajo, 16(51), 164-169.*
- M García. (2019). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios .*
- Maslach & Jackson. (17 de Abril de 2002). *ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales pág.4. (2013). *Riesgo psicosocial laboral: Situaciones recurrentes que impactan la salud mental, física y social de los trabajadores.*
- Ministerio de Relaciones Laborales, pág.5. (2013). *Riesgo psicosocial laboral: Situaciones recurrentes que impactan la salud mental, física y social de los trabajadores.* p.5.
- MJ Pérez. (2012). *Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario.* Obtenido de <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/147909>
- Moreno Jiménez & Báez León. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y.* Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- OMS. (2 de Mayo de 2021). *Organización Mundial de la Salud.* . Obtenido de <https://www.who.int/en/documents/>

Pérez, M. J. (2012). *Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario*. . Universidad Oberta de Catalunya.

R Seligman. (2017). *PSICOLOGÍA POSITIVA EN LA ESCUELA: UN CAMBIO CON RAÍCES PROFUNDAS*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/778/77849972009/html/>

ANEXOS

Anexos 1 Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

OBJETIVO: Evaluar los factores de riesgo psicosociales para establecer acciones de prevención y promoción de la salud y bienestar laboral.

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es confidencial, la información obtenida se guardará y empleará con estricta cautela.
2. Completar todo el cuestionario, requiere entre 10 a 15 minutos.
3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar.
4. Marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario seleccionando una respuesta.
5. No existen respuestas correctas o incorrectas.
6. Evite distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicite asistencia al facilitador.
7. Por favor sea sincero en su respuesta.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES				
Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0 - 2 años		11 - 20 años	
	3 - 10 años		Igual o superior a 21 años	
Edad del trabajador o servidor:	18 - 24 años		44 - 52 años	
	25 - 34 años		Igual o superior a 53 años	
	35 - 43 años			
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

LIDERAZGO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o				

	actividades.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

MARGEN DE ACIÓN Y CONTROL		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y				

	alcanzables.				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES				En
---------------------------------	--	--	--	----

N°	Ítem	Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado.				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual.				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.				

53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

DIMENSIONES	PUNTAJE GENERAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 2: Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 3: Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 4: Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 5: Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 6: Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 7: Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 8: Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48
RESULTADO GLOBAL		175 a 232	117 a 174	58 a 116

Anexos 2 Validación por Criterios de Especialistas

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo:

Autor del Trabajo/Artículo:

Fecha:

10/03/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General
2. Objetivo específico 1
3. Objetivo específico 2
4. Objetivo específico 3

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
RAMON NORMAND SANTANA	0919750893	Mag. GESTION DE LA PREVENION R.L	28 años

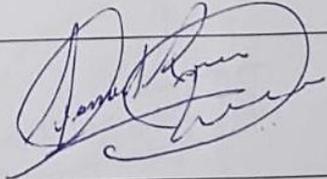
Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización			✓	
Actualidad			✓	
Calidad técnica			✓	
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo:

Autor del Trabajo/Artículo:

Fecha:
10/03/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General
2. Objetivo específico 1
3. Objetivo específico 2
4. Objetivo específico 3

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Edmundo Torres Campos	1804319991	Master Universitario Riesgos Laborales	18 años.

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización			✓	
Actualidad		✓		
Calidad técnica				✓
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--